

HUBUNGAN ANTARA REGULASI DIRI DENGAN KECEMASAN MENGHADAPI DUNIA KERJA PADA TARUNA AKADEMI KEPOLISIAN SEMARANG

Novia Ayu Puspita Rachmat, Diana Rusmawati

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

noviarachmat@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara regulasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada Taruna Akademi Kepolisian Semarang. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 169 orang Taruna tingkat III Akademi Kepolisian Semarang dengan teknik pengambilan sampel yaitu *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala Regulasi Diri (45 aitem, $\alpha = 0,95$) dan Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja (33 aitem, $\alpha = 0,96$) yang telah diujicobakan pada 100 orang Taruna. Analisis Spearman Rho menunjukkan nilai $r_{xy} = -0,807$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu adanya hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja. Semakin baik regulasi diri, maka kecemasan menghadapi dunia kerja akan rendah dan sebaliknya.

Kata kunci: regulasi diri; kecemasan menghadapi dunia kerja, Taruna Akademi Kepolisian;

Abstract

The aim of this study is to determine the correlation between self-regulation with workplace anxiety on Police Academy Cadets. Research sample were 169 Police Academy Cadets grade III with convenience sampling. Retrieving data was using Self-Regulation Scale (45 aitem valid with $\alpha = 0.95$) and Workplace Anxiety Scale (33 aitem valid with $\alpha = 0.96$), which has been tested to 100 cadets. Spearman Rho analysis showed a correlation coefficient between self-regulation and workplace anxiety amounted -0.807 and $p = 0.000$ ($p < 0.05$). This result indicated that hypothesis on this research is acceptable, there is a negative correlation between self-regulation with workplace anxiety. The more better the self-regulation then workplace anxiety will more decrease and otherwise.

Keyword: self-regulation; workplace anxiety; Police Academy Cadets;

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara-negara yang tergabung dalam *Assosiation of South East Asia Nation* (ASEAN) telah memberlakukan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) pada akhir bulan Desember 2015. Adanya kesempatan ini dapat meningkatkan kualitas ekonomi dari negara-negara anggota ASEAN tersebut dan memberikan kesempatan yang sangat besar bagi pencari pekerjaan karena tersedianya lapangan pekerjaan dengan berbagai kualifikasi yang beraneka ragam jenisnya.

Hal ini dapat menguntungkan bagi angkatan kerja di Indonesia yang memenuhi kualifikasi pekerjaan tersebut. Namun pada kenyataannya, sebagian besar angkatan kerja di Indonesia masih belum memiliki kompetensi yang tersertifikasi, bahkan mayoritas tingkat pendidikan tertinggi angkatan kerja di Indonesia adalah lulusan Sekolah Dasar (bps.go.id, 2017). Kurangnya persiapan dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi juga menjadi penyebab sulitnya tenaga kerja dalam bersaing sesuai dengan standar kualifikasi yang telah ditentukan (Perkasa, 2015).

Persaingan dalam memasuki dunia kerja merupakan suatu hal yang akan dihadapi oleh mahasiswa setelah lulus dari perguruan tinggi. Mulai dari persaingan dalam mencari pekerjaan dan persaingan ketika telah berada di dalam tempat kerja. Namun, hal ini tidak hanya dirasakan oleh mahasiswa perguruan tinggi negeri atau swasta yang akan memasuki dunia kerja. Permasalahan tersebut juga dialami oleh

mahasiswa perguruan tinggi kedinasan, salah satunya adalah Taruna Akademi Kepolisian.

Akademi Kepolisian merupakan wadah pembentuk perwira Polri yang akan menjadi kader-kader pemimpin dalam lembaga kepolisian. Setelah lulus dari Akademi Kepolisian, Taruna diharapkan mampu menjadi sosok polisi yang memiliki etika, berjiwa pemimpin, berketerampilan teknis profesional kepolisian dan kesamaptaaan yang prima dalam mendukung tugas pokok kepolisian. Bekerja sebagai aparat Kepolisian Republik Indonesia erat kaitannya dengan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tugas berat dengan resiko yang berbahaya.

Menurut Akiva dkk (2002) dalam *International Journal of Police Strategies and Management* mengungkapkan bahwa tekanan pekerjaan dalam kepolisian seringkali membuat anggotanya mengalami stres. Namun terlepas dari seluruh tuntutan itu, seorang anggota polisi diharapkan memiliki kesiapan untuk menghadapi tantangan dan tahan terhadap tekanan baik dari lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaannya.

Pada dunia kerja kepolisian, anggota Polri dihadapkan dengan persaingan yang cukup ketat dalam proses kenaikan pangkat dikarenakan jumlah anggota yang tidak sedikit. Mantan Kapolri, Jendral Badrodin Haiti menyebutkan bahwa jumlah personel Polri sejak tahun 2011 - 2015 mengalami peningkatan sebesar 2,3% per tahun dengan total anggota sebanyak 429.711 personel. Hal ini disampaikan oleh Jendral Badrodin Haiti pada acara “Refleksi Akhir Tahun Kinerja Polri 2015” tanggal 29 Desember 2015 di ruang Rupatama, Markas Besar Polri Jakarta (Istanto, 2015). Selama kurun waktu empat tahun, Polri telah melakukan penambahan

jumlah sumber daya manusia polisi sebanyak 15.800 personel lulusan dari Akademi Kepolisian.

Kapolri Jenderal Tito Karnavian juga mengatakan bahwa dalam struktur lembaga Polri mengalami *bottle neck* untuk kenaikan pangkat perwira tinggi disebabkan oleh jumlah anggota (terutama perwira menengah) yang banyak, namun posisi yang tersedia dalam lembaga Polri tidak dapat menampung seluruhnya. Hal ini diungkapkan oleh Tito di gedung Rupatama Mabes Polri Jakarta Selatan pada tanggal 25 Oktober 2016 (Himawan & Hidayat, 2016). Meskipun Kapolri mengatakan akan memperluas struktur di Polri berupa kenaikan pangkat, akan tetapi hal tersebut tidak akan didapatkan dengan mudah. Anggota perlu menunjukkan kinerja dan prestasi selama masa kerja.

Selain persaingan dalam lembaga Polri, terdapat hal lain yang akan dihadapi sebelum memasuki dunia kerja oleh Taruna yaitu penempatan perwira pertama Akademi Kepolisian. Menurut Pasal 10 Perkap Nomor 10 Tahun 2016 tentang Sistem Bina Karir, menyebutkan bahwa penempatan pertama lulusan Akademi Kepolisian ditentukan berdasarkan kebutuhan organisasi dan disesuaikan dengan peringkat Taruna. Lulusan Akademi Kepolisian diharapkan memiliki kompetensi sesuai dengan sifat penugasan yang tercantum dalam Pasal 16 Perkap Nomor 10 Tahun 2016 tentang Sistem Bina Karir. Duchesne (2016) menyebutkan bahwa apabila kompetensi individu tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi, maka perasaan cemas dan stres dapat timbul. Hal ini dapat menjadi salah satu pemicu timbulnya perasaan cemas bagi Taruna yang akan memasuki dunia kerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada tiga orang Taruna tingkat III menyebutkan bahwa terdapat perasaan khawatir akan penempatan fungsi teknis kepolisian ketika memasuki dunia kerja. Menurut salah satu subjek, perasaan khawatir tersebut disebabkan oleh adanya beberapa fungsi teknis yang memiliki tuntutan pekerjaan yang lebih berat dibandingkan dengan fungsi teknis yang lain, contohnya fungsi teknis Reserse, sedangkan subjek lain mengatakan bahwa perasaan khawatir pada dunia kerja tersebut muncul dikarenakan pengalaman senior yang kesulitan untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi.

Persaingan yang sengit, resiko, tuntutan kompetensi, dan tekanan pekerjaan ketika menjadi anggota Polri mampu memicu timbulnya perasaan khawatir bagi Taruna yang pada akhirnya akan lulus dan terjun ke dunia kerja. Perasaan takut dan khawatir terhadap suatu objek atau situasi yang belum jelas ini disebut dengan kecemasan (Halgin, 2012). Nevid, Rathus, dan Greene (2005) mendefinisikan kecemasan sebagai suatu keadaan emosional yang memiliki ciri-ciri keterangsangan fisiologis, perasaan tegang yang tidak menyenangkan, dan kekhawatiran pada peristiwa buruk yang akan terjadi.

Selain itu, kecemasan merupakan perasaan subjektif berupa reaksi umum yang ditimbulkan individu mengenai ketidakmampuannya mengatasi sebuah masalah. Pada umumnya perasaan tidak menyenangkan timbul dalam respon umum ini dan akan menimbulkan atau disertai perubahan fisiologis dan psikologis (Rochman, 2010). Hurlock (2012) mendefinisikan kecemasan sebagai kekhawatiran umum mengenai sebuah peristiwa yang belum jelas atau peristiwa yang akan datang.

Kecemasan pada individu dapat muncul dan meningkat walaupun situasi yang mengancam itu tidak ada, dan ketika emosi ini tumbuh berlebihan dibandingkan situasi bahaya yang sesungguhnya, emosi ini akan menjadi tidak adaptif. Semun (2006) membagi beberapa akibat dari kecemasan dalam beberapa simptom, yaitu simptom suasana hati, simptom kognitif, dan simptom motorik. Kekhawatiran dan perasaan takut yang disebabkan oleh perasaan cemas dapat mempengaruhi pikiran seseorang untuk menimbulkan perilaku yang irasional. Alloy, Riskind, dan Manos (2005) mengemukakan bahwa perasaan takut akan sesuatu hal yang belum jelas dan tidak realistis ini mampu membahayakan kesejahteraan individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Mu'arifah (Rosliani & Ariati, 2016) menyebutkan bahwa gangguan perilaku dapat muncul akibat kecemasan yang tidak teratasi, dapat berupa perilaku menghindar. Apabila individu mengalami kecemasan yang tidak mampu mereka atasi dan menimbulkan perilaku menghindar, maka performa ketika bekerja akan tidak optimal. Salah satu cara dalam mengatasi perasaan khawatir, individu memerlukan strategi internal yang tepat untuk menghadapi kemungkinan yang dapat terjadi di masa depan, yaitu regulasi diri.

Regulasi diri merupakan proses menghasilkan pikiran, perasaan dan tindakan, merencanakan dan mengimplementasikannya secara kontinu untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Zimmerman, 2000). Bandura (Alwisol, 2010) mendefinisikan regulasi diri sebagai kemampuan individu dalam mengontrol perilakunya dengan mengatur pengaruh lingkungan, menghasilkan dukungan kognitif, dan membuat konsekuensi atas tindakannya untuk mencapai dan mengantisipasi tujuan. Individu disebut memiliki regulasi diri apabila mampu

mengendalikan pikiran, perasaan, dan perilakunya sendiri, tidak dikendalikan oleh orang lain atau lingkungan.

Regulasi diri dapat membantu individu dalam merencanakan tujuan, menentukan perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mengevaluasi perilaku. Apabila individu mampu melakukan hal tersebut, maka dirinya cenderung siap dalam menghadapi dunia kerja. Ketika individu telah memiliki kesiapan yang baik dalam menghadapi situasi yang belum pernah mereka masuki, hal ini dapat mengurangi perasaan cemas yang dirasakan oleh individu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rosliani dan Ariati (2016) menunjukkan bahwa regulasi diri memiliki kontribusi dalam meminimalisir timbulnya kecemasan pada individu yang akan menghadapi dunia kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk melihat hubungan antara regulasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada Taruna Akademi Kepolisian.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara regulasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada Taruna Akademi Kepolisian Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara regulasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada Taruna Akademi Kepolisian Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menambah wawasan dalam pembelajaran Psikologi Pendidikan dan Psikologi Klinis khususnya dalam pengetahuan mengenai regulasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Taruna

Adanya penelitian ini dapat memberikan informasi bagi Taruna mengenai ada atau tidaknya hubungan antara regulasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada Taruna tingkat III Akademi Kepolisian, sehingga dapat bermanfaat bagi pihak yang memerlukan.

b. Bagi Lembaga Pendidikan Akademi Kepolisian

Penelitian ini dapat memberikan informasi bagi lembaga pendidikan Akademi Kepolisian mengenai ada atau tidaknya hubungan antara regulasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada Taruna tingkat III Akademi Kepolisian.